LES DISCRIMINATIONS EN POITOU-CHARENTES

Les discriminations dans l'accès au logement : un phénomène occulté en Poitou-Charentes

Sous le terme de "discriminations raciales, ethniques et sexistes", on désigne l'ensemble des inégalités de traitement fondés sur des critères liés à l'origine et/ou genre. Les discriminations constituent un délit au sens de la loi du 16 novembre 2001 mais elles recouvrent des phénomènes complexes, souvent cumulatifs et invisibles. Au travers d'un diagnostic territorial des discriminations dans l'accès à l'emploi et au logement sur les agglomérations d'Angoulême, Poitiers et la Rochelle, le FASILD Poitou-Charentes (Fonds d'action et de soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations) souhaitait mieux connaître les processus discriminatoires et identifier les leviers d'action possibles. Chargé de réaliser ce diagnostic, IRFA-Conseil a travaillé durant une année et l'article rend compte ici des principales conclusions de ce diagnostic.

Étonnement et perplexité

Ce diagnostic s'est construit dans l'étonnement - un étonnement finalement stimulant - devant le peu d'intérêt que suscite la question des discriminations ethniques, raciales et sexistes en Poitou-Charentes. A peine si nous pouvons faire le compte des interlocuteurs qui estimaient notre travail inutile, coûteux et pour tout dire sans objet. Il est toujours difficile pour une équipe de chercheurs de n'être pas attendue - même si sur cette thématique le fait n'est pas rare.

Pour qui se donne les discriminations comme objet de recherche, se heurter *au sans objet* questionne un point central : est-il légitime de postuler, a priori, que les discriminations existent en Poitou-Charentes? Peut-être qu'Angoulême, Poitiers et La Rochelle font figure d'exception ? Oui, nos interlocuteurs ne nous disaient pas ce que nous voulions entendre dans la scénographie pourtant bien réglée du diagnostic où, entre gens convaincus, les professionnels apportent normalement leur contribution à l'objet de l'étude.

Tout au long du diagnostic, nous avons interrogé ce *sans objet* : pourquoi, dans ce territoire, les discriminations sont-elles minimisées, niées ou banalisées sur des modes dont nous verrons qu'ils sont très spécifiques ? Notre travail témoigne de cette mise en question du *sans objet*. Pour autant, nous avons cherché à éviter de produire un non-diagnostic ou, plutôt, un diagnostic du non. En effet, la commande du FASILD portait sur les discriminations ethniques ou raciales dans l'accès à l'emploi et au logement sur les sites d'Angoulême, Poitiers et la Rochelle.
Il nous semblait, donc, important de renouveler la connaissance des processus discriminatoires telles qu'ils sont vécus et/ou ressenties par les personnes exposées vivant sur le territoire.

Les raisons du déni des discriminations dans l'accès au logement

Selon nous, plusieurs raisons expliquent le déni des discriminations :

. la région Poitou-Charentes est un territoire où les populations étrangères sont peu nombreuses et peu visibles. Par là, il est possible de supposer qu'elles ne rencontrent pas de difficultés.

. une certaine communication du "bien-vivre" en Poitou-Charentes - et une recherche de consensus - empêche de révéler les violences sociales.

Pourtant, les discriminations existent...

Nous nous sommes prioritairement attachés à l'accès au logement privé et à l'activité des agences immobilières. Nous avons rencontré un ensemble d'agences immobilières qui, sous couvert d'un strict anonymat, ont accepté de témoigner sur les demandes discriminatoires émanant de clients particuliers. Nous souhaitons, ici, reprendre les témoignages "bruts" afin de permettre une saisie plus "brute" des phénomènes de discrimination.

Le périmètre du diagnostic territorial

Trois territoires ont été choisis pour explorer les discriminations ethniques, raciales et sexistes à l'emploi et au logement : **Angoulême**, **Poitiers** et **la Rochelle**. Chacune de ces agglomérations s'appuie sur un contrat de ville qui annonce des objectifs de lutte contre les discriminations. Il ne s'agissait pas d'évaluer l'action des agglomérations sur ce champ, mais, plus largement de mesurer les phénomènes discriminatoires et leur appropriation par les élus, les services de l'État et les professionnels du réseau social et associatif. Le choix de traiter simultanément accès à l'emploi et accès au logement rend difficile de distinguer ces deux aspects car ils répondent, globalement, aux mêmes logiques.

Sur les demandes discriminatoires :

" Beaucoup de propriétaires ont des exigences sur les revenus, la taille de la famille... même sur les animaux domestiques. Alors, sur les étrangers...vous imaginez. "
" Ils ne disent pas directement qu'ils ne veulent pas d'étrangers mais on voit bien la réaction quand on présente le dossier. "
" Les propriétaires tiennent à leur bien. Ils sont méfiants. Quelqu'un d'étranger, si on connaît pas, ça peut faire peur. De toute façon, on n'a très peu d'étrangers qui entrent chez nous.."
" Même pour les étudiants étrangers, c'est difficile, surtout pour les africains. Pour les asiatiques, c'est peut-être plus facile. Ils ont une meilleure image".

Sur la prise en compte des critères discriminatoires :

" Qu'est-ce que vous voulez faire ? C'est leur bien. On peut pas les obliger. "
" On n'a pas grand chose à dire. C'est pas SOS Racisme qui va remplir la caisse[1]."
" Vous avez vu la concurrence. On est au moins dix agences dans la rue. On travaille les mêmes biens. "
" Ca ne me réjouit pas. J'ai de la famille qui vit à l'étranger mais certains propriétaires sont définitifs. Par contre, si je sais qu'un propriétaire a déjà loué à un étudiant étranger, j'en profite. "

Des éléments d'analyse

Les agences immobilières sont toutes confrontées à des demandes discriminatoires. Certaines adhèrent aux critères qu'elles trouvent légitimes, d'autres les condamnent sans pouvoir y faire face. La menace de la loi tend à devenir crédible mais elle est encore peu connue. Les intermédiaires s'abritent derrière le fait qu'ils ne sont pas les bailleurs et qu'on ne peut pas "forcer" le client. Les trois agglomérations ne sont pas égales en matière de discrimination. Ainsi, la Rochelle nous paraît être la plus exposée en raison des tensions fortes dans l'immobilier et de la possibilité de louer certains biens pour la saison.

La culpabilisation des agences immobilières nous paraîtrait peu productive pour changer les pratiques. En revanche, une meilleure connaissance de la loi, la construction d'argumentaires peuvent permettre des avancées significatives.

[1] Au moment de ces entretiens, une agence immobilière était jugée à Toulouse sur une plainte de SOS Racisme

L'accès au logement locatif public

Logiquement, notre diagnostic couvre la plupart des Zones Urbaines Sensibles (ZUS) de la région Poitou-Charentes. Par définition, ces zones concentrent une part importante de l'offre de logements locatifs par des bailleurs publics. Le nombre, en valeur relative, des populations étrangères en ZUS peut être interprété de manière contradictoire : soit elle témoigne d'une absence de discriminations dans l'attribution de logements, soit elle témoigne d'une politique ségrégative en concentrant les populations dans les ZUS. La vérité est peut-être entre les deux.

S'agissant des discriminations ethniques et raciales dans l'attribution des logements par les bailleurs publics, plusieurs points saillants sont à relever :

· Les bailleurs ne considèrent pas les étrangers non européens comme constituant un problème. " Ca se passe bien devant la modestie du phénomène." [les conditions d'accès au logement locatif public des étrangers non-européens en Charente Maritime. IRTS. 2002]

· En revanche, les travailleurs sociaux et associations sont très réticents à évoquer les discriminations que pratiqueraient les bailleurs, en raison de leur dépendance pour trouver des "sorties" à leurs publics.

Une assistante sociale (La Rochelle) :
" C'est très risqué de parler de ça. Parce que si on est dans le collimateur d'un bailleur, on n'est pas bien. On ne peut pas parler de discriminations massives mais plutôt de petits faits au cas par cas mais qui, cumulés, aboutissent à des concentrations sur certains bâtiments du Mireuil, par exemple ".

Photo extraite du programme régional d'insertion
de la population immigrée de la région Poitou-Charentes

Ce qu'il faut savoir des discriminations raciales, ethniques et sexistes pour comprendre la situation en Poitou-Charentes

Les discriminations raciales, ethniques et sexistes sont apparues depuis une dizaine d'années dans le champ social. Sous la pression de deux directives européennes RACE et EMPLOI, adoptées en 2000, la France a transposé dans son droit national le délit de discrimination. Sont notamment interdites toutes distinctions fondées sur l'origine réelle ou supposée, le patronyme, le sexe, l'âge, l'état de santé ou le handicap, l'orientation sexuelle, les convictions religieuses, politiques ou syndicales. Toute fourniture d'un bien ou d'un service est concernée par la loi. Ainsi, l'activité d'intermédiation au logement (en tant qu'elle est la fourniture d'un service) est visée par le délit de discrimination. Créée en 2004, la Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) dispose d'un pouvoir de médiation, de mise en demeure et de publicité des discriminations qui lui seraient révélées.

On rencontre plusieurs formes de discrimination :

· *Le racisme ou le sexisme différentialiste*

Il s'agit là d'attribuer des qualités ou des défauts spécifiques à un genre ou à un sexe. " Les Français sont meilleurs payeurs ", " Telle origine cause des troubles de voisinage "...

· *L'anticipation de la réaction négative*

La discrimination s'opère au nom d'un tiers. " Je ne suis pas raciste mais dans la copropriété, ils n'aiment pas les africains ".

· *La logique de quotas*

La recherche d'équilibre peut constituer une discrimination. " Je veux un locataire européen. Dans l'immeuble, il y a déjà deux familles asiatiques ".

Un travailleur social (Angoulême) :
" À Angoulême, le problème n'est pas l'origine mais plutôt la traçabilité des familles. Si vous êtes l'enfant d'une famille qui a posé problème, vous pouvez toujours vous accrocher pour être logé ".

Un directeur de centre social (Poitiers) :
" Il n'y a pas de ségrégation massive dans les politiques d'attribution ".

Le diagnostic intégration, réalisé par ACT consultant en 1999, à la demande de la direction régionale du FASILD, précise :
" Ces organismes (OPARC et SIP) sont réputés avoir une politique d'attribution très fine, non ségrégative, qui tendent à éviter de regrouper des familles de même origine dans de mêmes immeubles ou dans de mêmes cages d'escalier ".

Le mot d'ordre est, aujourd'hui, plutôt à la mixité sociale mais cette exigence revient, parfois à durcir les conditions d'attribution pour les populations défavorisées et donc étrangères ou issues de l'immigration.

La prise en compte des processus de discrimination dans le cadre des contrats de ville

Notre diagnostic ne visait pas à évaluer l'action en matière de discrimination des contrats de ville en tant que dispositif institutionnel. Nous avons entendu "contrat de ville" en tant qu'entité géographique.

Pour autant, le traitement réservé aux discriminations par les contrats de ville intéresse notre problématique. En effet, chacun des contrats de ville énonce des objectifs de lutte contre les discriminations, avec parfois des intentions extrêmement fortes.

Sur le terrain, les actions identifiées "lutte contre les discriminations" sont peu nombreuses. Cela ne signifie pas qu'elles n'existent pas (l'action contre l'habitat insalubre, par exemple, est indirectement anti discriminatoire) mais que les actions anti-discriminatoires ne sont pas affichées en tant que telles. La volonté de travailler transversalement cette question est, en soi, une méthodologie pertinente (il n'est pas toujours nécessaire de dire pour faire) mais l'expérience montre, sur l'ensemble du territoire national, qu'il faut en passer par un temps spécifique et une volonté politique manifeste avant de pouvoir travailler les discriminations de manière transversale. A défaut, le travail est dilué sans produire de résultats tangibles.

Nous nous sommes interrogés sur la difficulté pour les agglomérations de produire des plans d'actions de lutte contre les discriminations[2].

Plusieurs hypothèses nous paraissent pertinentes, sans que les mêmes modèles puissent s'appliquer aux trois agglomérations :

[2] La région Poitou-Charentes ne s'appuie sur aucun plan territorial de lutte contre les discriminations dans le cadre des appels à projets de la DIV.

·*L'image de soi*

La communication de la région Poitou-Charentes et des agglomérations déclinent des images de " bien-vivre ". Dans ce contexte, il est difficile de révéler des violences sociales. Ainsi, par exemple, la Rochelle " belle et généreuse " est peu outillée pour communiquer sur les discriminations qui pourraient venir percuter une communication davantage destinée au tourisme.

·*Une approche universaliste*

Les trois agglomérations redoutent les effets d'une " communautarisation " dans un contexte où la réponse communautaire, notamment associative, est historiquement très forte dans la région. L'action est davantage orientée vers l'antiracisme que l'anti-discrimination (quinzaine de l'antiracisme, festival des musiques métisses...). Or, l'antiracisme demande un travail sur l'autre (ses stéréotypes, ses préjugés...) quand la lutte contre les discriminations commande un travail sur soi (les politiques d'habitat, les pratiques des guichets, l'accueil des étrangers...).

·*Un contresens statistique*

L'idée que le faible taux de migration implique une moindre occurrence des discriminations est un contresens. En effet, on peut postuler, à l'inverse, qu'un faible taux d'étrangers ou de français issus de l'immigration rend ces populations plus visibles dans l'espace public et donc, potentiellement, plus discriminées.

Les axes de progrès

De nombreux progrès sont possibles en matière de lutte contre les discriminations. Sans doute passent-ils par " la volonté de voir " des élus, des techniciens de la politique de ville et des services de l'État. Plus généralement, les acteurs du travail social et le secteur associatif gagneraient à sortir d'une position où la condamnation morale n'est pas suivie d'actions identifiées, annoncées et évaluées. Dans la mesure où les valeurs ne nous semblent pas faire défaut et animent même nombre de politiques publiques en région Poitou-Charentes, ce travail passe par une plus grande professionnalisation des acteurs sur la connaissance des processus discriminatoires mais, aussi, un engagement plus résolu des services de l'État, notamment dans le cadre des COPEC (Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté). Plusieurs indicateurs positifs permettent d'espérer : mise en place d'un Programme régional d'intégration des populations immigrées (PRIPI), déclinaisons d'accords cadre FASILD, DRTEFP, DRANPE... ■

Photo extraite de la lettre du FASILD
N° 63 Août-septembre 2005

Pour en savoir plus :

Difficile de synthétiser en quelques mots une recherche qui s'est déroulée pendant une année, sans sacrifier à la complexité du phénomène discriminatoire. Néanmoins, il nous semble que, méthodologiquement, la première étape consiste à " accepter de voir ", ce qui n'est pas encore évident. Il est possible de se référer au document complet sur le site Internet du FASILD (www.fasild.org). On y trouvera notamment des modèles d'analyse plus complets sur la spécificité de la région Poitou-Charentes.

Contact, Julien Viteau - IRFA Conseil
irfaconseil@irfa.fr

Les discriminations en Poitou-Charentes

Une formation sur les politiques publiques d'intégration et de lutte contre les discriminations pour les cadres de l'État

Inscrite au Programme régional d'insertion des populations immigrées (PRIPI), la formation des acteurs est un des axes transversaux de l'action publique en Poitou-Charentes. Entre le 12 septembre et le 13 décembre 2005, 25 cadres des services régionaux de l'État ont entrepris de suivre un cycle de 3 jours de formation, animés par Julien Viteau de la société IRFA conseil.

Cette formation interministérielle rassemblait des agents issus de nombreux services de l'État, citons l'Éducation nationale, l'Équipement, le Commerce et l'Artisanat, les Droits des Femmes, la Préfecture de région, les Affaires sanitaires et sociales, la Jeunesse et les Sports mais aussi la Direction régionale du travail et de l'emploi ou celle de l'ANPE.

Initiée par le Secrétariat général pour les affaires régionales (SGAR) en lien avec la Délégation interrégionale à la formation (DIF) de Gironde dont dépend notre région, cette action de formation avait été préparée très en amont, dès le mois de mars 2005, par une réunion entre les différentes directions régionales concernées pour définir un cahier des charges commun. Initialement prévue pour un cycle de 15 personnes, elle a du être étendue à deux cycles en raison du succès rencontré dans les services.

Le Préfet de région, qui est venu encourager les agents lors de l'ouverture de ce stage a souhaité rappeler que le travail sur l'intégration et la lutte contre les discriminations est une politique publique qui doit s'ancrer dans des actions concrètes.

En vous formant, a-t-il indiqué aux stagiaires, *vous entraînerez avec vous tous ceux dont vous avez la charge hiérarchique, mais aussi à travers les partenariats que vous nouez au nom de l'État, vous pourrez porter cette qualification et intervenir partout où vous le jugerez nécessaire pour rappeler ce devoir d'égalité qui nous anime.*

Au cours de cette formation, un travail sémantique a été proposé pour distinguer les différents termes communément employés (immigré, étranger, primo-arrivant, discrimination, xénophobie, racisme, intégration...). Le contexte législatif a également été abordé et notamment la loi du 16 novembre 2001. Les phénomènes discriminatoires ont été appréhendés à travers les réflexions que suscitent les résultats du diagnostic territorial sur les discriminations dont l'animateur de la formation est aussi l'auteur pour la région Poitou-Charentes.

Toute bonne formation ouvre sur de nouvelles pistes d'apprentissage et les stagiaires ont dit avoir besoin de se qualifier plus en profondeur, notamment sur l'aspect juridique du droit des étrangers. En effet, celui-ci nécessiterait un module de formation à part entière. Cette formation a aussi été positive par les échanges interministériels qu'elle a permis. En effet, les stagiaires se sont déclarés satisfaits de la possibilité qui leur était donnée d'échanger sur une politique publique applicable dans tous les secteurs de l'action de l'État. Ils ont apprécié de pouvoir prendre le temps de partager de la réflexion et des pistes de travail concrètes en interministériel ■

Photo DRE

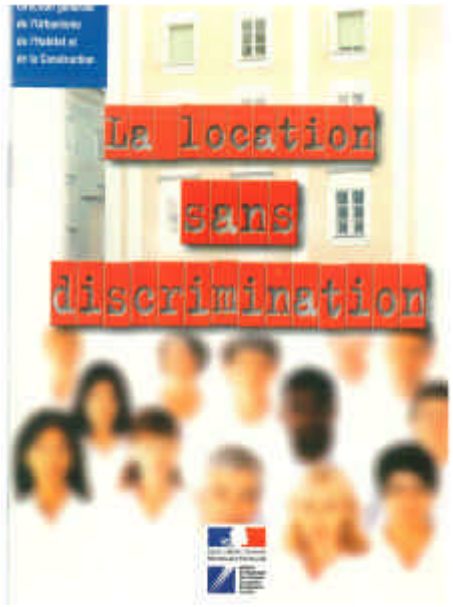
Contact, Hélène Alidjra - SGAR
helene.alidjra@poitou-charentes.pref.gouv.fr

Les discriminations en Poitou-Charentes

La location sans discrimination

La discrimination dans l'accès au logement revêt plusieurs aspects : racial, lié au handicap ou encore à l'orientation sexuelle. Les tribunaux français ou européens ont déjà constitué une jurisprudence sur cette entrave à l'accès au logement.

"Si le rôle des pouvoirs publics a pour but de développer l'offre de logement et permettre à chaque foyer d'habiter dans des conditions décentes, il ne doit pas s'en contenter. Les pouvoirs publics doivent également veiller à ce qu'aucune sorte de discrimination ne puisse, explicitement ou implicitement, faire échec à l'accès au logement". Gilles de Robien, ancien ministre de l'Équipement.



Sur les 1 000 réclamations reçues, la HALDE doit traiter 60 dossiers relatifs à la discrimination dans le logement.

La FNAIM et la HALDE se sont engagés contre ces discriminations par la signature d'une convention le 12 décembre dernier. Ce document comprend un engagement d'information et de sensibilisation, l'élaboration d'outils et la définition de bonnes pratiques pour éviter les comportements discriminatoires et la mise en place de modules de formation. Cette convention fera l'objet d'une évaluation pour en mesurer l'impact et selon les résultats procéder à des mesures correctives.

En 2003, le ministère de l'Équipement a publié une brochure d'information de 10 pages à l'attention des locataires.

Ce document précise, pour les parcs publics et privés, un mode d'emploi des démarches dans la recherche d'une location de logement et des conseils en cas de refus.
Une liste de contacts utiles est également fournie.

Quelques exemples de jurisprudence

- **condamnation pour discrimination raciale au logement** à Metz le 27.06.2005. Le tribunal correctionnel de Metz a condamné à trois mois de sursis, 1 000 euros d'amende et à verser 1 000 euros de dommages et intérêts à la personne victime de discrimination.
Une étudiante d'origine sénégalaise s'était vue refuser par téléphone la location d'un studio. La propriétaire avait en effet réagi en entendant le prénom de la jeune femme, lui demandant d'en préciser l'origine, avant de lui demander directement : " Vous êtes noire ? ". C'est alors que la propriétaire avait répondu " alors ce ne sera pas possible ", invoquant le fait que les voisins de l'immeuble ne l'accepteraient pas.

- **handicap : une propriétaire condamnée pour discrimination à la fourniture d'un logement le 28 juin 2005**. Le tribunal correctionnel a condamné une propriétaire 1 500 euros d'amende dont 1 000 avec sursis pour avoir refusé de louer un appartement à Paris à une jeune avocate. La jeune femme souhaitait louer un appartement situé au 6ème étage avec ascenseur. La propriétaire avait refusé au motif que le nombre d'étages était trop important pour une personne à mobilité réduite, en cas de panne d'ascenseur.

- **un tribunal belge condamne l'homophobie le 29 avril 2005**. Un couple homosexuel avait pris une option sur la location d'une villa en versant une somme correspondant au premier mois du loyer. Le propriétaire a fait savoir à l'agence immobilière qu'il ne souhaitait pas louer son bien à ce couple, mais plutôt à " un couple traditionnel ". Le tribunal de 1ère instance a ordonné au propriétaire de cesser d'adopter un comportement discriminatoire à l'égard des personnes d'orientation homosexuelle dans le cadre de la mise en location de tout bien immobilier lui appartenant ■

Contact, nathalie.grousset@equipement.gouv.fr